

भर्ना, छनौट, सरुवा, बढुवा
(Recruitment, Selection,
Transfer and Promotion)

भर्ना (Recruitment)

- ❖ रिक्त पदपूर्तिका लागि सम्भावित उम्मेदवारलाई पहिचान र आकर्षण गर्ने कार्य भर्ना हो,
- ❖ संगठनमा आवश्यक पर्ने कर्मचारीहरूलाई सूचनाको माध्यमबाट प्रत्यासीका रूपमा प्रेरित गराउने आकर्षित गराउने कार्य नै भर्ना हो,

❖ भर्नालाई रिक्तपदको पुर्तिका लागि योग्य उम्मेदवार खोज्ने प्रस्थान विन्दुको रूपमा लिइन्छ ।

भर्नाका प्रकार (Type of Recruitment)

- 1) **सकारात्मक (Positive)** (सकेसम्म धेरैलाई आकर्षित गर्ने: प्रत्यक्ष खोजी गर्ने)
- 2) **नकारात्मक (Negative)** (योग्यता पुगेका इच्छुकलाई दरखास्त आह्वान गर्ने अप्रत्यक्ष खोजी गर्ने)

भर्नाका सिद्धान्त (Principal of Recruitment)

Objective factor theory: compensation, benefits job descriptions etc. are the decisive factor.

The subjective factor theory: compatibility of individual personality and the image of an organization is a decisive factor.

The critical contact theory: Specific requirement based, mixed of objective and subjective attributes.

भर्नाका स्रोतहरू (Source of Recruitment)

अन्तरिक स्रोत (Internal Source)

- ❖ बढवा (Promotion)
- ❖ कर्मचारी सरुवा (Transfer)
- ❖ का.मु. (Persistence)

बाह्य स्रोत (External Source)

- ❖ विज्ञापनबाट नयाँ भर्ना (New Advertisement)

भर्नाको उद्देश्य (Purpose of Recruitment)

- ❖ संगठनको वर्तमान र भविष्यको आवश्यकतालाई मूल्याङ्कन गरी कर्मचारी योजना र कार्य विश्लेषणका सम्बन्धमा आंकलन गर्नु ,
- ❖ थोरै लागतमा धेरै सम्भाव्य उम्मेदवारहरु मध्येबाट उचित व्यक्तिको खोजी गर्नु,

- ❖ उच्च जनशक्ति र न्युन जनशक्ति बिचको विभेदलाई अन्त्य गर्दै समानुपातिक अवसरको व्यवस्थापन गर्नु,
- ❖ छोटो समयमा नै संगठनमा भर्ना भएको व्यक्तिलाई संगठन छोडेर जान नसक्ने गरी वातावरण मिलाउनु वा त्यस्तो सम्भाव्यतामा कमी ल्याउनु,

- ❖संगठनका लागि वास्तवमै उचित जनशक्तिको खोजी गर्नु ,
- ❖संगठनको अल्पकालिन र दीर्घकालीन क्षमतामा बृद्धि गराउनु ,
- ❖भर्ना सम्बन्धी नयाँ नयाँ विधिको थालनी गर्नु ,
- ❖संगठनमा कानुनी र सामाजिक परिस्थितिको सिर्जना गर्नु ,
- ❖दक्ष तथा क्षमतावान मानवस्रोतलाई आकर्षित गर्नु ।
- ❖संगठनको लक्ष्य र उद्देश्य पुरा गर्न सक्ने किसिमका जनशक्ति प्राप्त गर्नु ।

भर्नाका समस्याहरू (Problem of Recruitment)

- Talent Hunt गर्न नसकिएको,
- Negative Recruitment लाई अवलम्बन गरिएको,
- वृत्ति विकासको उपयुक्त योजना नहुनु,
- कार्य विवरण नहुदा भर्नामा आकर्षण कम हुनु,
- सेवा सुविधा समय सापेक्ष नहुनु,

- Competency Mapping नहुनु,
- पाठ्यक्रम र कार्य बीचम उपयुक्त सन्तुलन नहुनु,
- स्थानीय व्यक्तिले रोजगार पाउन कठिन हुनु,
- Gig Economy उपयोग हुन नसक्नु,
- क्षमतावान र प्रतिभा भएको जनशक्तिलाई आकर्षण गर्न नसक्नु
- निश्चित वर्ग र समूहका मानिसहरूको लागि मात्र भर्ना आकर्षणको रुपमा रहनु।

- Unable to do Talent Hunt,
- Adopted Negative Recruitment,
- Lack of proper Career development plan,
- Less attractiveness due to lack of job description,
- facility not so Suitable according to time and situation,

- Lack of Competency Mapping,
- Lack of appropriate balance between curriculum and work;
- It is difficult for local people to find employment.
- Unable to Proper use Gig Economy,
- Inability to attract capable and talented manpower
- Being an attraction for admission only for certain categories and groups of people.

समाधान

- सकारात्मक भर्ना प्रणाली लागु गर्ने,
- पाठ्यक्रम र कार्य बीचमा उपयुक्त सन्तुलन मिलाउने,
- समावेशी नीतिमा समीक्षा गरी बैज्ञानिक बनाउने,
- युवाहरुको आकर्षण हुने समग्र पक्षमा सुधार गर्ने,
- विविधता व्यवस्थापन हुने गरी रोजगारीको अवसर सृजना गर्ने,

- PBPS लागु गर्ने,
- लोक सेवा आयोग र विश्वविद्यालय बीचमा सजालीकरण गरी भर्ना प्रणालीमा सुधार गर्ने,
- Competency Mapping को कार्य शुरू गर्ने
- Star Recruitment प्रणालीलाई लागु गर्ने,
- समय सापेक्ष पाठ्यक्रममा सुधार गर्ने ।

- Implement positive recruitment system,
- strike an appropriate balance between curriculum and work;
- Review and make scientific in inclusive policy,
- To improve the overall system for youth attraction,
- Creating employment opportunities through diversity management,

- Implement PBPS,
- Reforming the admission system by coordinating between the Public Service Commission and the University,
- Proper use of Competency Mapping,
- Implement the Star Recruitment system,
- Revise the curriculum in a timely manner.

छनौट (Selection)

- ❖ निश्चित पदका लागि प्रस्तुत गरीएका आवेदनहरूमध्येबाट कार्य प्रकृति अनुसार उचित व्यक्तिको चयन गर्ने कार्यलाई छनौट (Selection) भनिन्छ,
- ❖ छनौट गर्दा सबैभन्दा बढी ध्यान दिनुपर्ने कुरा संगठनको लक्ष्यलाई प्राप्त गर्नु पर्ने सम्पूर्ण कार्य गर्न सक्षम जनशक्ति उपलब्ध छ कि छैन भन्ने कुराको यकिन गर्नु हो,

- ❖ छनौट अन्तर्गत निवेदन संकलन गर्ने देखि लिएर अन्तिम छनौट नियुक्ती गर्ने कार्य सम्मको अवधिलाई लिने गरिन्छ,
- ❖ छनौट कार्य संगठनका लागि जनशक्ति आवश्यक भएको अवस्थामा जहिले पनि गरिने भएकोले यसलाई निरन्तर प्रक्रियाका रूपमा लिने गरिन्छ,

- ❖ संगठनले कर्मचारी भर्ना गर्दा (Right man in Right Place in Right Time) भन्ने कुरा विर्सनु हुँदैन,
- ❖ कुनै खाली पदका लागि आह्वान गरिएका आवेदकहरू मध्येबाट सबैभन्दा उत्तम व्यक्तिहरूको चयन गर्ने प्रक्रियालाई छनौट (Selection) भनिन्छ ।

छनौट प्रक्रिया

लिखित परीक्षा

- १) क्षमता परीक्षण (Ability Test)
- २) प्रतिभा परीक्षण (Aptitude Test)
- ४) चाख परीक्षण (Interest Test)
- ५) इमान्दारिता परीक्षण (Honesty Test)

मौखिक वा अन्य विधि

- १) प्रारम्भिक अन्तरवार्ता (Preliminary Interview)
- २) छनौट परीक्षण (Selection Tests)
- ३) कामदार अन्तरवार्ता (Employment Interview)
- ४) सिफारिसकर्ता तथा पृष्ठभूमी विश्लेषण (Refence & Background Analysis)

- ५) छनौट निर्णय (Selection Decision)
- ६) भौतिक परीक्षण (Physical Examination)
- ७) रोजगारी प्रस्ताव (Job Offer)
- ८) रोजगारीको करार (Contracts of Employment)
- ९) मूल्याङ्कन (Evaluation)

कर्मचारी छनोट गर्ने प्रक्रियाहरू

❖ बोल वा ठेक्का प्रथा (Bidding system)

❖ संरक्षण प्रथा (patronage system)

❖ लुट प्रथा (spoil system)

❖ गुणतन्त्र प्रणाली (Merit system)

❑ After Pendleton act and north coast travelling :
merit system

नियुक्ति (Appointment)



- भर्ना र छनौट प्रक्रिया समाप्त भए पछि नियुक्तिको प्रक्रिया शुरु हुन्छ,
- पदपुर्ति गर्ने निकायबाट कर्मचारीहरूकी सिफारिस भएर आए पछि नियुक्ति पत्र दिइन्छ,
- नियुक्तिलाई छनौट र पदस्थापना बीचको कार्यको रूपमा बुझ्ने गरिन्छ,

- नियुक्ति पत्रसँगै कार्य विवरण पनि दिइन्छ,
- नियुक्ति पत्र पश्चात सेवाकालीन तालिमको व्यवस्था पनि गर्ने गरिन्छ,
- निजामती सेवामा लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा मात्र नियुक्ति पत्र दिइन्छ,
- नियुक्ति पत्रसँगै सफतग्रहण गर्ने गरिन्छ,
- नियुक्तिलाई अस्थायी र स्थायी गरी विभाजन गर्न सकिन्छ ।

सरुवा (Transfer)

- ❖ देशको विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रको अनुभव समेत दिलाउनका लागि कर्मचारीहरूलाई एक कार्यालयबाट अर्को कार्यालयमा पठाउने कार्यलाई सरुवा भनिन्छ,
- ❖ कर्मचारीहरूले नयाँ ठाँउ र परिवेश अनुसार काममा लगाउन सरुवा गर्ने गरिन्छ,
- ❖ सरुवा उत्प्रेरणा र मनोबलको स्रोत पनि हो,

- ❖ निश्चित समय एउटा कार्यालयमा काम गरे पछि मात्र अर्को कार्यालयमा सुरुवा गरिन्छ,
- ❖ एक बैंक वा अन्तर्गतको विभाग वा कार्यालयको कर्मचारीलाई बैंकको विभाग वा कार्यालयमा बैंकले निश्चित समयमा सुरुवा गर्नेछ ।

- 
- ❖ बैकले निश्चित समयमा कर्मचारीहरूको सरुवा गर्ने गर्नेछ,
 - ❖ सामान्यता प्रशासन विभाग वा मानव संसाधन विभागले सरुवाको व्यवस्था मिलाउने गर्दछ,
 - ❖ सामान्यता राजपत्र अनंकित कर्मचारीहरूलाई घर पायक सरुवा गर्नु,
- 

- ❖ पद मिलेसम्म बैंक सेवाको राजपत्र अनंकित श्रेणीमा कार्यरत कर्मचारीको पति पत्नी दुवै बैंक सेवामा भए एउटै जिल्लामा पठाइनेछ,
- ❖ कर्मचारीलाई सेवाभिन्नको पदमा मात्र सरुवा गरिनेछ,
- ❖ सरुवा गर्दा ज्येष्ठता, कार्यक्षमता र अनुभवको आधारमा गरिनेछ ।

बढुवा (Promotion)

- ❖ काम, कर्तव्य, अधिकार, जिम्मेवार, तलब उत्तरदायित्वमा बढोत्तरी हुनु बढुवा हो,
- ❖ वृत्ति विकासको उपल्लो खुट्टिकला चढ्नु,
- ❖ जिम्मेवारी र चुनौति थपिनु,
- ❖ बढुवा कर्मचारीको लागि उपलब्धि उन्नती उत्प्रेरणा विषय हो भने संगठनका लागि जिम्मेवार योग्य सक्षम र मेहनती कर्मचारी प्राप्त गर्नु हो,

- ❖ कर्मचारीमा उत्प्रेरणा र मनोबल बढाउन पनि बढुवा आवश्यक छ,
- ❖ नेतृत्वको विकास गरी चुनौतीसँग समय सापेक्ष सामना गर्न पनि बढुवालाई उपरिहार्य मानिन्छ ।

बहुवाको आवश्यकता र महत्व

- ✓कर्मचारीलाई कामप्रति उत्प्रेरित गर्न
- ✓उपयुक्त तथा क्षमतावान कर्मचारीहरूलाई बाहिर जानबाट रोक्न
- ✓प्रतिष्पर्धी एवं कार्यकुशल जनशक्ति तयार गर्न
- ✓संगठनको उत्पादन र उत्पादकत्व बढाउन
- ✓कर्मचारीमा ज्ञान सीप र नेतृत्वको विकास गर्न
- ✓समय सापेक्ष चुनौतीसँग सामना गर्ने जनशक्ति निर्माण गर्न
- ✓ज्ञान सीप क्षमता र योग्यताको कदर गर्न।

बहुवाको सामान्य सिद्धान्तहरु

- जेष्ठताको सिद्धान्त
- मेरिटको सिद्धान्त
- मिश्रित सिद्धान्त (जेष्ठता र मेरिट)

बढुवाका किसिम(Type of Promotion)

- up and out promotion (तोकिएको अवधिपछि या पदोन्नति या Retirement हुने)
- Dry promotion (पदमा वृद्धि नभई आर्थिक सुविधामा मात्र वृद्धि)
- Time bound promotion (समय पुगेपछि हुने ब्याच प्रमोसन
- Trial basis promotion (अस्थायी पदोन्नति गरी राम्रो भए गर्ने नभए नगर्ने) Horizontal (Job enrichment + enlargement) and vertical steps

बहुवाका सिद्धान्त (Principal of Promotion)

- Principle of consistency
- Principles of fairness and equity
- Principles of transparency
- Principles of security.

बढुवाका समस्याहरू (Problems of Promotion)

- बढुवा अनुमानयोग्य नहुनु,
- सबै सेवा समूहमा बढुवाको समान अवसर नहुनु,
- बढुवाका सम्बन्धमा उजुरी सम्बन्धी व्यवस्था प्रभावकारी नहुनु,
- बढुवाका आधारहरू बारम्बार परिवर्तन हुनु,
- एउटै शैक्षिक योग्यता धेरै पटक गणना हुनु,

- कार्य सम्पादनका मानक, मापदण्ड र सूचक वैज्ञानिक र प्रभावकारी नहुनु,
- नम्बरका लागि मात्र तालिममा सहभागी हुनु,
- दबाव र प्रभावले बहुवा प्रणाली स्थान पाउनु,
- नीतिगत स्थिरता कायम नहुनु,
- सबैलाई का.स.मूमा एउटै अंक दिनु आदि ।